

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan IPS sebagai mata pelajaran diperoleh semua peserta didik dari jenjang Sekolah Dasar sampai dengan perguruan tinggi. Konsep-konsep dalam pendidikan IPS memberikan bekal pengetahuan, sikap, maupun keterampilan untuk dapat digunakan peserta didik dalam menjalani kehidupan di tengah-tengah masyarakat yang pluralis. Namun, banyak anggapan bahwa pendidikan IPS hanya berguna dalam dunia sekolah saja. Pendidikan IPS pada hakikatnya merupakan pendidikan yang sepanjang hayat yang dapat diamalkan sepanjang kehidupan dijalani seseorang. Salah satunya dapat diimplementasikan dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Trilling dan Fadel (dalam Ridwan, 2014:28), yang menyatakan bahwa salah satu peran utama pendidikan adalah untuk mempersiapkan pekerja masa depan dan warga negara untuk menghadapi tantangan jaman mereka. Pendidikan IPS yang merupakan salah satu aspek pendidikan, tentunya ikut berperan dalam mempersiapkan siswa-siswa masa kini agar menjadi pekerja handal di masa yang akan datang.

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing menggunakan kompetensi yang diperolehnya di bangku kuliah. Berkenaan dengan itu, untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas termasuk pegawainya sebagai tenaga

kependidikan. Sejalan dengan hal tersebut, untuk menjaga kualitas tersebut, perlu diadakan evaluasi terhadap kinerja pegawainya.

Evaluasi ini penting dilakukan mengingat permasalahan mengenai kinerja pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, baik di perusahaan maupun di lembaga pemerintahan. Menyadari akan hal tersebut lembaga bersangkutan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) merupakan institusi pendidikan tinggi negeri yang mencetak sumber daya manusia dalam bidang kependidikan dan non kependidikan. Dalam bidang kependidikan, Undiksha merupakan pencetak sumber daya manusia pendidik yang terbesar di Bali. Sedangkan dalam non kependidikan Undiksha mencetak sumber daya manusia yang siap dipekerjakan di perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah. Untuk mendukung kelancaran dibidang administrasi dan pelayanan terhadap mahasiswa peran pegawai sangat penting sehingga kegiatan administrasi yang ada di Undiksha dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terkait kinerja pegawai yang ada di Undiksha di Singaraja pada bagian humas misalnya masih sering terjadi informasi yang ada terkait kegiatan di Undiksha tidak diketahui secara detail, sehingga pencari informasi tidak mendapat apa yang ingin dicari. Pada bagian kemahasiswaan, sering terjadi kurang adilnya penerima beasiswa di kalangan mahasiswa dan tidak tepat waktunya pencairan beasiswa. Sementara pada kegiatan akademik, pada saat keluarnya nilai mahasiswa terjadi keterlambatan

dari jadwal yang telah ditentukan. Selain itu untuk menyusun kartu rencana studi juga sering terjadi keterlambatan dari jadwal yang telah ditentukan sehingga membuat proses administrasi mahasiswa menjadi terlambat. Hal ini menyebabkan terjadinya antrian mahasiswa saat penyusunan kartu rencana studi serta pengesahan administrasi yang ada di bagian tata usaha fakultas. Hal-hal tersebut menunjukkan kurang siapnya pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Selain permasalahan di atas, permasalahan yang kerap terjadi juga adalah sulitnya mencari arsip-arsip dokumen beberapa tahun terakhir sehingga pada kegiatan akreditasi prodi dan lembaga terkadang mengalami kendala pada bukti fisik. Permasalahan juga terkadang terjadi pada kehadiran pegawai yang kurang tepat waktu, atau kekampus terlebih dahulu setelah itu keluar lagi, sehingga pada saat pegawai itu diperlukan, terkadang pimpinan menjadi bingung untuk mencarinya.

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut menunjukkan masih adanya hal-hal terkait kinerja pegawai Undiksha di Singaraja yang masih harus dikaji lebih lanjut. Dalam proses mencapai tujuan lembaga diperlukan pengukuran terhadap keberhasilan yang harus dicapai oleh setiap pegawai secara individu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi perkembangan lembaga secara keseluruhan, melalui penilaian kinerja pegawai tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja yang diberikan seorang pegawai pada lembaga tempatnya bekerja.

Peranan pegawai yang ada pada Undiksha sebagai universitas negeri yang

ada di Bali Utara memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kualitas serta mutu lembaga kedepannya sehingga mampu bersaing dengan universitas serta perguruan tinggi lain yang ada. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang ada, setiap pegawai semestinya memberikan kinerja optimal sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi saat ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*. Pembelajaran pada hakikatnya sudah mengimplementasikan nilai-nilai *Tri Hita Karana* dan itu sudah sejak dari sekolah dasar sampai dengan di perguruan tinggi. Contohnya semenjak dini siswa-siswa di sekolah sudah diajarkan cara bergaul yang baik, cara menjaga lingkungan, dan diajarkan juga untuk rajin beribadah/sembahyang setiap hari.

Selain itu, konsep *Tri Hita Karana* juga sejalan dengan tujuan pendidikan IPS di sekolah. Adapun tujuan utama dari pendidikan IPS adalah: (1) Mengetahui konsep-konsep yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat dan lingkungannya, (2) memiliki kemampuan dasar untuk berpikir logis dan kritis, rasa ingin tahu, inkuiri, memecahkan masalah, dan keterampilan dalam kehidupan sosial, (3) memiliki komitmen dan kesadaran terhadap nilai-nilai sosial dan kemanusiaan, dan 4) memiliki kemampuan berkomunikasi, bekerjasama, dan berkompetisi dalam masyarakat yang majemuk di tingkat, lokal, nasional, dan global (Sapriya, 2008: 161). Selanjutnya Trilling dan Fadel (dalam Ridwan, 2014:28) menyatakan bahwa keterampilan yang dapat diajarkan dalam pendidikan terutama pendidikan IPS yang sangat berguna dalam dunia kerja adalah: komunikasi lisan dan tertulis; berpikir kritis dan pemecahan masalah; profesionalisme dan etos kerja; kerja tim

dan kolaborasi; bekerja dalam tim beragam; menerapkan teknologi; serta kepemimpinan dan manajemen proyek.

Konsep *Tri Hita Karana* juga sesuai dengan Hakikat Pendidikan IPS. Hidayati (2008:8) mengemukakan bahwa Hakikat IPS, adalah telaah tentang manusia dan kehidupannya. Manusia sebagai makhluk sosial selalu hidup bersama dengan sesamanya yang terjalin dalam wujud hubungan sosial, yaitu semua hal yang berhubungan dengan interaksi manusia tentang proses, faktor-faktor, perkembangan, dan permasalahannya dipelajari dalam ilmu sosiologi. Berkenaan dengan pemenuhan kebutuhan manusia, perkembangan, dan permasalahannya dipelajari dalam ilmu ekonomi, termasuk juga berhubungan dengan norma, nilai, dan kepemimpinan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Ruang lingkup IPS tidak lain adalah kehidupan sosial manusia di masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat inilah yang menjadi sumber utama IPS.

Berpijak pada apa yang dikemukakan, baik berkenaan dengan tujuan maupun hakikat IPS merupakan pengejawatahan dari falsafat *Tri Hita Karana* yang dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari. Falsafat *Tri Hita Karana* merupakan pedoman dan pandangan yang bersifat universal karena adanya nilai-nilai yang diajarkan bagaimana cara manusia untuk berperilaku sebagai makhluk sosial. Pada dasarnya hakikat ajaran *Tri Hita Karana* menurut Wiana (2004:141) menekankan tiga hubungan manusia dalam kehidupan di dunia ini. Ketiga hubungan itu meliputi hubungan dengan sesama manusia, hubungan dengan alam sekeliling, dan hubungan dengan ke-Tuhanan yang saling terkait satu sama lain. Setiap hubungan memiliki pedoman hidup untuk menghargai sesama aspek yang

terdapat di sekelilingnya, yaitu dengan sujud bakti kepada Tuhan, menyayangi sesama, serta menjaga dan memelihara lingkungan. Prinsip pelaksanaannya harus seimbang, selaras antara satu dan lainnya. Apabila keseimbangan tercapai, manusia akan hidup terlepas atau bebas dari segala tindakan berakhlak buruk. Hidupnya akan seimbang, tenteram, dan damai. Hubungan antara manusia dengan alam lingkungan perlu terjalin secara harmonis, bilamana keharmonisan tersebut di rusak oleh tangan-tangan jahil, bukan mustahil alam akan murka dan memusuhinya.

Selanjutnya Atmaja (2020:228) menyatakan bahwa *Tri Hita Karana* merupakan sebagai pedoman bertindak guna menjadikan orang Bali sebagai insan yang bijaksana memuat nilai-nilai, norma-norma kognisi, dan kepercayaan bersumberkan pada agama Hindu dan kebudayaan Bali yang berhubungan secara harmonis. Jadi dengan demikian dapat dikemukakan bahwa konsep *Tri Hita Karana* merupakan pedoman hidup yang dimiliki masyarakat Bali dalam menuju kebahagiaan yang bersifat universal dan diakui sebagai warisan dunia oleh UNESCO.

Menurut Supardi (2013:5) Pendidikan IPS memiliki fungsi untuk mengembangkan potensi seseorang agar peka terhadap masalah sosial, memiliki mental positif dalam arti memahami dan mengamalkan nilai-nilai yang diyakini, dan terampil mengatasi berbagai masalah sehari-hari. Dengan demikian IPS sangat potensial untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan. Nilai-nilai kepemimpinan ini akan sangat berguna pada kehidupan seseorang terutama di dunia kerja.

Konsep pendidikan IPS yang dapat diimplementasikan pada dunia kerja adalah Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*. Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* merupakan sebuah konsep untuk membangun organisasi yang sejahtera *sekala* maupun *niskala*. Konsep yang harus dilaksanakan untuk membangun organisasi yang sejahtera tersebut, menurut Ashrama (dalam Windia dan Dewi, 2011:8) mencakup konsep seperti: *Sekala Niskala, Rwa Bhineda, Tat Twam Asi, Luan Teben, Desa Kala Patra, Tri Semaya, Catur Purusa Artha* sebagai konsep yang berlandaskan *Tri Hita Karana*. Sebagai konsep dasar dari ajaran *Tri Hita Karana* dalam pedoman bekerja dapat diperhatikan atau direnungkan sloka dalam Bhagawadgita berikut.

”Yajnaarthat karmano nyatra loko yam karma bandhanah Tadrtham karma kauateya mukta sangah samachara”
Artinya :
Kecuali untuk tujuan bakti dunia ini dibelenggu oleh hukum kerja, karenanya bekerjalah demi bakti tanpa kepentingan pribadi (Bhagawadgita. III. 9)

Selanjutnya dalam Rgveda X.91.2 (dalam Atmaja 2020:383) disebutkan bahwa pemimpin, bagaikan api, adalah seorang tokoh yang mencintai sesama manusia dan tidak membenci kepada siapapun. dia dermawan bagi seluruh rakyatnya. Dia di tengah-tengah rakyatnya. Dia melayani setiap (kebutuhan) umat manusia.

Seorang pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tentunya akan mampu memimpin dengan harmoni, sehingga hubungan antara pemimpin dengan bawahan terjadi harmonisasi. Hal itu dikarenakan pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tidak akan mementingkan dirinya sendiri dalam bekerja, tetapi

mengedepankan rasa kebersamaan antar warga di tempat bekerjanya. Selain itu, pemimpin yang berlandaskan *Tri Hita Karana* tentunya selalu sabar, tenang dan penuh tanggung jawab dengan segala kewajiban yang dimilikinya.

Selain faktor kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hasibuan (2005:95), mengartikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat dalam melakukan tugas pada pekerjaan yang dilakukannya.

Semakin baik motivasi kerja seorang pegawai, tentunya kinerja yang ditunjukkannya pun juga akan maksimal. Hal itu dikarenakan dalam dirinya sudah ada daya penggerak untuk selalu menunjukkan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu motivasi kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh seorang pegawai.

Selanjutnya faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Sementara menurut Anoraga (2001:29), etos kerja

adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Selanjutnya menurut Madjid (2000:410), etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

Bertolak definisi di atas etos kerja berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain. Tidak ada orang berhasil dengan bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab apalagi ini dilakukan oleh seorang Pegawai. Pegawai harus memiliki etos kerja yang baik supaya pelayanan yang diberikannya kepada penerima layanan menjadi maksimal dan mampu menjaga mutu instansi tempatnya bekerja.

Secara empiris kontribusi kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja sudah pernah dibuktikan di beberapa tempat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Asricita (2015) yang mengemukakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 18,4%, sumbangan relatif sebesar 70%, dan sumbangan efektif sebesar 36,08%. Sedangkan untuk variabel etos kerja: terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 34,8%, sumbangan relatif sebesar 23%, dan sumbangan efektif sebesar 11,63%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Surdana (2015) yang mengemukakan bahwa: terdapat kontribusi yang positif

dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 11,90%.

Mengacu pada pemaparan di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS. Semakin bagus ketiga faktor yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka tentunya semakin bagus pula kinerja pegawai tersebut. Namun seberapa besar kontribusi kepemimpinan yang berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai belum diketahui secara pasti. Maka dari itu penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pendidikan IPS memberikan bekal dan keterampilan secara berkelanjutan yang dapat diimplementasikan pada kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja. Selain itu penelitian ini juga sangat penting dilakukan karena dengan diketahuinya faktor-faktor dari kehidupan sosial yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Undiksha maka pimpinan akan mudah mengambil kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, dan pimpinan pun dapat terinspirasi dengan menggunakan kajian pendidikan IPS dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang dilakukan pegawai maupun memecahkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja.

Berdasarkan paparan tersebut di atas dilakukan penelitian dengan judul 'Kontribusi Kepemimpinan berlandaskan Tri Hita Karana, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja sebagai Implementasi Pendidikan IPS terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Undiksha'.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Belum diketahuinya seberapa besar konsep pendidikan IPS memberikan bekal dan keterampilan secara berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja, sehingga konsep pendidikan IPS tidak hanya berguna pada jenjang pendidikan saja.
2. Penggunaan konsep pendidikan IPS yang jarang dilakukan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
3. Belum diketahuinya seberapa besar kontribusi dari kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai baik secara terpisah maupun secara bersama-sama.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan penelitian tidak hanya bisa dilihat dari objek yang diteliti, tetapi juga subjek penelitian yang dilibatkan dan keilmuan yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini. Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, terlihat permasalahan dalam penelitian ini cukup kompleks, karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, Maka dilihat dari objek yang diteliti hanya difokuskan pada Kontribusi Kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja sebagai Implementasi Pendidikan IPS terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Undiksha. Dilihat dari subjek penelitian, dilakukan penelitian sampel,

yaitu Pegawai di Lingkungan Undiksha. Sementara dilihat dari keilmuan, pengkajian yang dilakukan menggunakan persepektif Pendidikan IPS.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pembatasan masalah di atas, rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha?
- 2) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha?
- 3) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha?
- 4) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana* sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha.
- 2) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi motivasi kerja sebagai

implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha.

- 3) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha.
- 4) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja sebagai implementasi pendidikan IPS terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Undiksha.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik bagi pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris terhadap Pendidikan IPS, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Pegawai Undiksha, hasil penyusunan penelitian ini memberikan gambaran kinerja pegawai, sehingga dari gambaran ini dapat dijadikan umpan balik bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tugas-tugas yang diemban dapat dilakukan secara maksimal.
- b) Bagi pimpinan manfaat penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata

tentang kepemimpinan berlandaskan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, dan etos kerja yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Undiksha.

- c) Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau referensi dalam mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya.

